



Compte rendu CTM Formation continue

2 juillet 2019

La section Formation continue du comité technique ministériel s'est réunie le 2 juillet sous la présidence de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, ayant été empêché.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Michel Moreau et Annick Pinard.

Approbation du règlement intérieur du CTM Formation continue

Le projet de règlement intérieur est adopté sous réserve d'une modification de la rédaction de l'article 2 (la section spécialisée Formation continue du CTM ne pouvant saisir le CHSCT ministériel) et d'une expertise sur l'article 12 (possibilité de participation aux débats des suppléants).

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle.

Stéphanie Frugère considère comme les organisations syndicales que la formation professionnelle est au centre des enjeux importants et des stratégies du ministère.

Elle indique que le projet de loi sur la transformation de la Fonction Publique prévoit un accompagnement plus personnalisé des agents, plus adapté à leur développement professionnel.

Une réflexion est en cours au service des ressources humaines (SRH) sur le rôle de la formation professionnelle, le rôle des IGAPS et le rôle des délégués régionaux de la formation continue (DRFC). La formation continue est importante dans le plan de lutte contre les TMS et le plan d'action pour l'attractivité des postes en abattoirs.

Pour elle, le rôle de référence, d'exemplarité de l'encadrant doit être développé. Les cadres s'autocensurent souvent pour la formation alors qu'il faut que les cadres se forment.

En ce qui concerne les outils informatiques, le SRH a beaucoup d'attentes sur RenoiRH dont le module Formation continue est prévu en 2021, avec des indicateurs qualitatifs. RenoiRH apparié à ESTEVE pourra traiter les éléments des entretiens professionnels (dossier agent et synthèse des besoins).

Points à l'ordre du jour

Approbation du PV de la séance du CTM Formco du 13 novembre 2018

Le procès-verbal de la réunion du 13 novembre 2018 n'a pas suscité de demande de modification et a été validé. L'Alliance du Trèfle, nouvelle venue dans cette instance, s'est abstenue.

Bilan 2018 de l'activité de la formation continue

Eric Perrot, chef du bureau de la formation continue et du développement des compétences, présente le bilan 2018 (voir le document) en indiquant que les chiffres ne prennent pas en compte l'intégralité des formations suivies car les formations transverses interministérielles sont enregistrées sur SAFIRE. RenoiRH devrait permettre d'améliorer la situation (inscription en ligne) et une nouvelle version de SAFIRE en 2022 communiquera avec RenoiRH.

Les chiffres clés pour 2018 sont :

- 30 628 agents au MAA au 31/12/2018 dont 59,5 % de femmes et 40,5 % d'hommes avec des taux d'accès à la formation des femmes et des hommes relativement proches.
- 66,2 % de A, 24,9 % de B et 8,9 % de C, à comparer au pourcentage de participants aux formations qui est de 42,4 % de A, 54,9 % de B et 77,7 % de C.
- 14 898 agents formés (= 48,6 % des agents), 30 520 stagiaires, 46 974 jours de formation (1,5 jour par agent, 1,54 jour par stagiaire).
- les agents d'administration centrale (AC) et des services déconcentrés (SD) se forment essentiellement aux niveaux local et régional alors que les agents de l'enseignement agricole se forment surtout au niveau régional.

L'évolution entre 2014 et 2018 montre :

- une diminution du nombre d'agents formés (- 6,5%), du nombre de stagiaires (-23%) et du nombre de jours de formation par agent (- 0,5 jour).
- une augmentation de 10 % du taux de formation dans l'enseignement agricole par rapport aux autres secteurs (AC et SD).
- une diminution des formations transverses (mais manque de données sur les formations interministérielles) et une stabilité des formations métiers.

L'Alliance du Trèfle regrette de ne pas pouvoir disposer de données claires et s'inquiète de la diminution du nombre d'agents formés. Pour elle la formation ne doit pas se limiter à l'accompagnement des réformes et des transformations mais porter également sur le savoir-être et permettre l'enrichissement personnel des agents pour leur carrière.

Pour elle le e-learning est intéressant mais le présentiel reste important car il constitue un temps de respiration, de prise de recul et d'échanges avec d'autres personnes.

Stéphanie Frugère rappelle que les chiffres sont ce qu'ils sont avec un biais pour l'analyse pour les formations transverses puisque 2014 correspond à la mise en place de SAFIRE, sans double saisie. RenoirRH sera une source de progrès. Il faut également tenir compte de la baisse des effectifs au MAA. La situation est meilleure pour les formations métiers.

Elle partage le souci des organisations syndicales d'avoir des chiffres pour le pilotage. La formation est évoquée à l'occasion du dialogue de gestion.

Le savoir-être peut faire partie des formations métiers.

Le sujet du numérique est intéressant, mais pour elle, on n'est pas encore entré dans le numérique. La performance des outils n'est pas encore prise en compte.

Elle partage l'idée que le numérique (e-learning) ne peut pas tout faire, et reste un complément du présentiel. Elle constate que les personnes qui entrent maintenant dans la fonction publique utilisent beaucoup le numérique.

L'Alliance du Trèfle constate une forte baisse des formations sur le management entre 2017 et 2018.

Pour Eric Perrot, il y a beaucoup d'explications, dont l'autocensure des cadres.

Jean-Louis Roussel, IGAPS coordonnateur de la MAPS Île-de-France et International, indique qu'il est nécessaire de convaincre les agents au moment de l'entretien professionnel. Le contrat avec le supérieur hiérarchique se fait à ce moment et il faut une reconnaissance de la hiérarchie. La formation continue doit être un point fort de l'entretien professionnel. Responsables locaux de formation (RLF) et DRFC ont un rôle d'appui et pas de substitution du manager.

Eric Perrot annonce la sortie prochaine d'une circulaire de la DGAFP sur les compétences du manager en matière de formation (référentiel de compétence dans l'accompagnement des agents).

Stéphanie Frugère confirme le rôle important que le manager doit avoir dans l'accompagnement des agents dans leur travail.

Compte personnel de formation

Delphine Lasne, chargée de mission au bureau de la formation continue et du développement des compétences, présente les éléments.

La note de service relative au déploiement du compte personnel de formation (CPF) a été publiée en juin 2018(NS 2018-451 du 14 juin 2018).

En 2018, 81 dossiers ont été reçus : 16 au fil de l'eau (tous acceptés, pas d'enjeu financier), 65 passés en commission (46 acceptés, 19 refusés). Les dossiers acceptés représentent 4618 heures de formation et 90 926 €, soit 1977€ par dossier.

Les plafonds de 3500€ et 150 heures de formation par dossier sont appliqués.

En 2019, 63 dossiers ont été déposés pour la première campagne : 39 ont été acceptés (81 070€ et 3622h de formation, soit 2079€ et 93h par dossier) et 24 refusés (dont 5 relevant de l'adaptation à l'emploi et 8 projets insuffisamment précis, auxquels il faut ajouter le renvoi vers des formations interministérielles pour l'apprentissage des langues et le rejet de pseudo formations). Les critères figurent dans la note de service : ce sont ceux figurant dans le décret et les priorités du MAA (catégorie C, activité principale...). Pour constituer un dossier, l'agent a intérêt à demander l'appui du RLF et/ou de l'IGAPS de façon à présenter un projet professionnel clair.

Delphine Lasne précise que les DRFC ont été nommés dans chaque région administrateurs délégués auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), et que la décrémentation des heures est effectuée en une seule fois, à la fin de la formation.

La deuxième campagne CPF est ouverte jusqu'au 31 août 2019.

Delphine Lasne attire l'attention sur le calendrier : les formations débutant en septembre doivent être demandées lors de la première campagne de l'année. Les formations demandées lors de la 2ème campagne sont celles de l'année suivante.

Pour des éléments plus qualitatifs, le MAA attend la diffusion des indicateurs de la DGAFP pour ne pas faire différemment.

L'Alliance du Trèfle indique qu'elle a évoqué dans une question diverse le sujet de la reprise des droits DIF pour les agents titularisés entre 2011 et 2016, qui étaient agents publics avant leur titularisation, le compteur CPF n'ayant pas repris leurs droits DIF acquis avant leur titularisation.

Delphine Lasne indique que la CDC n'a pas incrémenté le tableau envoyé par le MAA. La DGAFP a prévu qu'il n'y aurait plus de régularisation dans l'outil, mais que la preuve des heures acquises (l'employeur doit la fournir) suffit. Il n'y a pas d'intérêt de mettre les heures pour les retirer aussitôt pour un projet. Les statistiques de la DGAFP (outil) sont fausses mais pas celles du MAA.

*L'Alliance du Trèfle demande s'il est possible d'envoyer un courrier personnalisé aux personnes concernées.
Pour Stéphanie Frugère, ce n'est pas envisagé, mais elle invite les organisations syndicales à lui faire remonter les cas particuliers.*

Stéphanie Frugère indique qu'elle n'a aucune information sur ce qui se passe dans les autres ministères, et pense que tous les ministères sont en attente du questionnaire de la DGAFP.

Elle souhaite une amélioration de la communication pour éviter les rejets de dossier.

Concernant la préparation aux concours, le Compte Épargne Temps doit être mobilisé en premier, avant le CPF.

Elle considère que les agents sont bien défendus dans les commissions par l'administration, dont le rôle n'est pas d'empêcher les agents de faire un CPF, mais elle fera remonter la demande des organisations syndicales de participer aux commissions.

Bilan financier

Eric Perrot présente le bilan financier (cf document).

Il n'y a pas de tension sur les crédits. Le taux de réalisation (94%) est semblable à celui des années précédentes.

Les prévisions budgétaires 2019 intègrent un budget par agent identique à 2018 (soit 219€).

Note d'orientation triennale 2020-2022

Brigitte Maurizi, adjointe du chef du bureau de la formation continue et du développement des compétences, présente la note d'orientation (cf note d'orientation et tableau).

La note de service sera publiée en juillet et le programme de formation en septembre/octobre.

Pour l'Alliance du Trèfle, dans ce document, pourtant très complet, le télétravail n'apparaît que pour les managers et pas pour les agents. Il faudrait également évoquer les outils collaboratifs.

Sur le plan de l'égalité professionnelle et de la diversité, le bilan de la cellule d'écoute montre que la formation sur l'accueil des agents en situation de handicap est indispensable, que ce soit pour les managers ou les gestionnaires de RH. La formation doit notamment aborder le cadre pratique et juridique de l'accueil de ces agents en montrant que des aides techniques et financières existent pour aménager les postes, afin de leur permettre d'exprimer pleinement leurs compétences.

Stéphanie Frugère partage l'avis des organisations syndicales sur le décalage entre le contenu du chapitre « contexte général de la formation continue » et l'ambition de la formation continue pour accompagner les politiques du ministère. Le texte sera revu.

La double labellisation est un axe fort de la formation continue.

Pour le télétravail, elle considère qu'avant de former les agents, il faut un outil performant.

L'accès au serveur à partir de son domicile est un enjeu fort.

Le document exhaustif, sert au niveau national, régional, local.

Suites de l'audit CGAER sur la formation continue des enseignants

Sébastien Vial, chargé de mission « formation des enseignants et personnels assimilés » à la DGER, présente le point d'étape (cf document).

Dans un contexte complexe, avec beaucoup d'établissements et de dispositifs, les premières actions ont été la création d'un comité de pilotage, la mise en cohérence des calendriers du Dispositif National d'Appui (DNA) et du Programme National de Formation (PNF) et l'alignement sur le calendrier scolaire pour une bonne lisibilité pour les personnels et les établissements.

Prochaine étape : évaluation de l'effet des formations sur les agents, les établissements...

Point sur les formations RenoirRH

Eric Volland, responsable du pôle « accompagnement des utilisateurs » à la mission AGORHA et systèmes d'information des ressources humaines, présente le plan de formation RenoirRH (cf document).

Ce plan a été conçu avec deux volets pour AC et SD.

1. Gestionnaires de corps

Plusieurs types de modules ont été élaborés :

- formation socle pour tous les gestionnaires (5 jours)
- modules spécifiques : contractuels, enseignement, pensions, ... (1jour)
- modules post-bascule (après le 15 juillet) : processus collectif : avancement d'échelon, de corps ... (1 à 2 jours).

La mallette pédagogique a été conçue par et pour le MAA (à partir de celle du CISIRH).

Les 11 formateurs internes ont été formés à l'outil RenoirRH (au CISIRH), et à la pédagogie (INFOMA). en mars.

En mai les formations socle (16 sessions) et spécifiques (8 sessions) ont été déployées tout en continuant les opérations de gestion dans les bureaux. 3 sessions complémentaires sont prévues en septembre.

2. Gestionnaires de proximité

53 formateurs volontaires (AC, DRAAF, DDI et EPL) ont été recrutés.

Ils ont été formés sur 5 jours à l'utilisation de RenoIRH et sur 2 jours à l'animation pédagogique. Deux séminaires ont eu lieu en 2018 et un en avril 2019.

Les formateurs ont un accès à un espace dédié sur le site FORMCO avec la mallette pédagogique. Le déploiement régional des formations est en cours avec 60 sessions réalisées pour 82 programmées.

Questions diverses

Question diverse de l'Alliance du Trèfle

Régularisation des droits DIF dans les CPF

Dans le cadre de la campagne de régularisation des droits acquis au titre du DIF préalablement au 31 décembre 2016, l'Alliance du Trèfle avait alerté le Ministère d'erreurs constatées dans la reprise des heures de DIF pour des agents titularisés entre 2011 et 2016, qui étaient agents publics préalablement à leur titularisation.

En effet, le compteur CPF n'a pas repris leurs droits DIF acquis en qualité d'agent public préalablement à la titularisation.

En l'absence de prise en charge de cette demande de régularisation par les services RH et de formation contactés, M PERROT, suite à notre sollicitation, s'était engagé à alimenter leur compte du nombre d'heures manquantes après réception des justificatifs pour chacun des dossiers signalés.

Or, à ce jour, malgré la transmission, dans les délais, de tous les documents nécessaires, force est de constater que ces comptes n'ont toujours été pas régularisés.

A qui ces agents peuvent-ils maintenant s'adresser pour pouvoir alimenter leurs comptes avec les heures auxquelles ils ont droit ?

La réponse a été apportée à l'occasion du point sur le compte personnel de formation.